

【事件名】フクダ電子長野販売事件（東京高裁平成 29.10.18 判決）

～一部の女性従業員への違法な退職強要行為が、それを見聞きして退職した同僚の女性従業員にも間接的に退職を強いる違法な行為であるとされた事例～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、会社を退職した 48 歳から 50 歳代後半の女性従業員 4 名（X1～X4。以下、「X1ら」）が、①代表取締役 Y から受けた退職を強要するパワーハラスメントに対する慰謝料等の支払を請求した事件です。
- その他に、② X1 に対する降格処分で減額された賃金相当額の支払、③ X1・X2 の夏季賞与の減額分の支払、④ X1 らの会社都合と自己都合の差額退職金の支払を請求しました。
- 地裁は、① Y の X1 らへの侮辱発言に係る慰謝料は認めたものの、退職強要行為に係る慰謝料は X1 しか認めませんでした。また、④ が認められたのは X1 のみでした（②、③は認容）。その後、高裁で争われました。

👉 何が問題となったのですか？

- 本件で、Y は、X1 ら全員に職場で女性蔑視や年齢差別的な侮辱発言を行いつつ、②降格処分は X1 のみに、③賞与の減額は X1・X2 のみに行いましたが、結局、X1 らは全員が退職しました。また、X1 らは、一身上の都合を理由とする退職願を提出したため、自己都合退職による退職金が支払われていました。
- そのため、①退職強要行為が、直接の対象でなくそれを見聞きして退職した X3・X4 の関係でどのように評価されるか、④退職金の算定に当たり会社都合退職と認められるかが問題となりました。

注 ②の降格処分は権利の濫用として無効と、③の賞与減額は裁量権の逸脱濫用があり無効とされ、いずれも地裁判決が維持されました。

👉 裁判所はどう判断したのですか？

1 Y のパワーハラスメント（①）について、次のように判断されました。

- Y は X1 に対し、正当な理由なく批判・非難を続け、理由なく賞与を減額し、無効な降格処分を行うなどした。X2 は X1 が理由なく懲戒処分を受けるのが確実であると認識し、自身も正当な理由なく賞与を減額されるなどした。その結果、X1・X2 は勤務継続を断念して退職するに至ったもので、Y の一連の行為は退職を強要する違法な行為に当たる。
- X3・X4 は、同じ職場で働く X1・X2 の懲戒処分や賞与減額を見聞きし、いずれ自分たちも同じような対応を受けて退職を強いられるだろうと考え、退職するに至った。Y の X1・X2 に対する退職強要行為は、X3・X4 にも間接的に退職を強いるものであるから、X3・X4 との関係でも違法な行為に当たる。

2 会社都合と自己都合の差額退職金の支払（④）については、次のように判断されました。

X1 らは、Y の退職強要行為によって退職を余儀なくされたものであるから、会社都合退職と同視できる。 X1 らが一身上の都合と記載された退職願を提出した等の事情は会社都合退職に当たるとの判断を左右するものではない。

3 本事件の結論

X2～X4 に対する、①パワーハラスメントについての慰謝料等を大きく増額し、④退職金についても会社都合退職としての支払を命じました。（会社と Y が上告等をしたが、最高裁は上告棄却等の決定をし、本判決は確定しました。〔最高裁第三小法廷平成 30. 5. 15 決定〕）

👍 この判例で注目すべきところは何ですか？

- 本判決は、退職を強要する行為が、直接の対象となった女性従業員だけでなく、それを見聞きし、今後自分たちも同様の対応があると受け止めて退職した同僚の女性従業員にも間接的に退職を強いるもので、違法な行為に当たると判断した点に特徴があります。
- パワーハラスメントについて、使用者と加害者の責任を幅広く認めた裁判例であり、「パワハラ防止法」対応の参考にもなるでしょう。